

تنقسم فروع القانون إلى عام , خاص

ظل القانون رقم 21 لسنة 1960 هو الذي يحكم علاقات العمل لمدة 36 سنة وكانت به قصور " القانون وليد البيئة " مصدر القانون آخر سنته 1996 ليواكب تطورات استجذت ثم التعديل الأخير سنته 2002 . اقترحت تسميات كثيرة من الفقه لكن الراجح الآن هو تسمية " قانون العمل " وليس " تشريع العمل " والتشريع الصناعي .
التعريف بقانون العمل :

هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل لكن هذه القواعد لا تسري على كل العلاقات العمالية نظراً لتشعبها ويوجد في هذا الصدد تقسيمات كثيرة :
عمل عام وعمل خاص ... الفاصل بينهما هل الموظف لحساب الدولة أم لا

عمل بأجر أو بدون اجر , وجود الأجر من عدمه " مدني " عمل مستقل أو تابع , هل يوجد رقابة أم لا موقف المشرع الأردني :

العمل الذي اخضعه المشرع لاحكام القانون العمل هو العمل الخاص التابع المأجور (شرح للخصائص من واقع التعريف)
أن أصحاب العمل الخاص التابع المأجور يشكلون نسبة كبيرة من أفراد المجتمع ومن ثم نظمهم المشرع ولم يترك أمرهم إلى سوق العرض والطلب

علاقة بين أفراد القانون الخاص

فإذا كانت العلاقة بين أفراد القانون العام خرجت من نطاق سريان قانون العمل , كالعمل لدى الدولة أو أشخاص القانون العام كالهيئات والمؤسسات (فهذه علاقات تخضع للقانون الإداري ولقوانين العاملين بالدولة)

ليس هناك فارق بين العمل إذا كان عمل دائم أو مؤقت بالحكم لابد من وجود الأجر , سواءً كان هذا الأجر نقدي أو عيني لكن لا تستوي كيفية تقاضي الأجر بالإنتاج أو بالقطعة أو بالمدة فإذا كان العمل بدون اجر يعتبر عقد تبرع ولا يسري قانون العمل وجود تعيين أي رقابة وإشراف شخص على آخر والمقصود هنا التبعية القانونية وهي التي يعتد بها المشرع الأردني في تحديد نوع العمل الذي يخضع للقانون ومن البديهي أن تقترن التبعية القانونية بالتبعية الاقتصادية أي بالأجر لكن العبرة بالتبعية القانونية وليس الاقتصادية . نطاق سريان قانون العمل

هناك موضوعان ينبغي التعرض لهما في هذا المقام الأول : تطبيق القانون من حيث الزمان يحكم هذا الأمر قاعدتان الأولى عدم رجعية القانون أي عدم سريان القانون على الماضي إلا طبعاً بأذن المشرع - وبالتالي إذا صدر قانون عمل جديد لا يسري على الوقائع التي ترتبت

سابقاً

الثانية : الأثر الفوري للقانون أي سريان القانون على الوقائع اللاحقة على صدوره ولكن استثناء إذا صدر قانون عمل جديد يعدل أو ينظم موضوع ورد في القانون القديم فانه طبيعياً أن القانون الجديد هو الذي يطبق

الثاني : تطبيق القانون من حيث الأشخاص
استثناء: استثنى المشرع بعض الطوائف من العمال وهذه الطوائف نص عليها على سبيل الحصر ومن ثم لا يجوز القياس عليها
أ- الموظفون العاميون وموظفي البلدية
ب- أفراد أو أسرة صاحب العمل الذي يعملون لديه بدون أجر
ج- خدم المنازل وبستانيها وطهاثها ومن في حكمهم
د- عمال الزراعة وهؤلاء تحدد فئاتهم والأحكام المتعلقة بهم بمقتضى قانون يصدر لهذه الغاية

أ-الموظفون العاميون وموظفي البلدية يطبق بشأنهم نظام الخدمة المدنية رقم السنة 1988 وكل هؤلاء يدخلون في إطار القانون الإداري
ب- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون لديه بدون أجر :
° لم يحدد المشرع درجة القرابة المستثناة والمطلق يؤخذ على إطلاقه

• رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون ومن المؤكد أن صاحب العمل سوف يوفر لقريبة رعاية أكبر مما يوفرها القانون ويلزم التطبيق هذا الاستثناء : أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً -أما إذا كان شخصاً معنوياً (اعتبارياً) كشركة أو مؤسسة فلا يطبق الاستثناء ويطبق قانون العمل وحكمة ذلك أن هذه المؤسسة أو الشركة لها شخصية قانونية مستقلة عن شخصية الأشخاص المكونين لها

ج: خدم المنازل وبستانيها ومن في حكمهم
الخدم : هم الذين لا يقومون بأعمال ذهنية أو عقلية لدى صاحب المنزل وبالتالي لا يدخل في هذه الطائفة (الخدم) السكرتير الخاص وأمين المكتبة المنزلية فهم يخضعون لقانون العمل
أما الطهارة : فهم يقدمون بأعمال مترتبة من أعمال الخدمة ومن ثم لا يسري عليهم قانون العمل (ولكن يخضعون للقانون المدني)
أما البستاني : هو من يتولى تنسيق الحديقة وزراعتها وما يستلزمه ذلك

ومن في حكمهم : هم الأفراد الذين يعملون في المنازل الخاصة ويلحقون بفئة الخدم وإن استعملت مسميات أخرى لهم كساق السيارة الخاصة بصاحب المنزل (يخضعون للقانون المدني)

• لكن يطبق قانون العمل (ولا يشملهم الاستثناء) عمال الفنادق والمطاعم والممرضين في عيادات الأطباء وعمال المدارس والجامعات والمحلات وسائقو سيارات المصانع وغير ذلك
-إذا جمع الشخص بين عمليْن لدى شخص واحد (أي يعمل في منزله وفي متجره مثلاً)

- هل يطبق الاستثناء :

يمكن تحديد ذلك عن طريق ما هو العمل الأساس هل هو المنزل (.... فلا يطبق عليه قانون العمل..... أو في المحل فيطبق عليه قانون العمل

- هل يعتبر بوابو العمارات وعمال المصاعد خاضعين لقانون العمل الرأي الفقهي الغالب يرى إخضاعهم لقانون العمل باعتبارهم ليسوا من الخدم وليس هناك علاقة خاصة بينهم وبين صاحب المنزل
د. عمال الزراعة لا يطبق عليهم قانون العمل لكن استثناء يمكن إخضاع بعضهم إذا صدر بذلك نظام عن الوزير المختص (والوزير مفوض بذلك من رئيس الوزراء) ولا شك أن هذا الموقف لا يستقيم إذا ليس هناك معيار يحدد بناءً عليه من يدخل من عمال الزراعة تحت طائلة القانون ومن يخرج عنها

- والأفضل أن يصدر قانون واحد في شأن هذه الطائفة بما يتلاءم والمصلحة العامة .

خصائص قانون العمل

1- ذو طابع واقعي : (تتنوع قواعد العمل حسب ظروف العمل وأيضاً الأشخاص)

- الأصل في القواعد القانونية العموم والتجريد

- خرج قانون العمل عن هذا الأصل لاعتبارات كثيرة واقعية منها اختلاف طائفة العمال كل واحدة عن الأخرى ولذلك اختلفت القواعد متى عمل الرجل عن المرأة أو في عمل البالغ عن الحدث ومنع العمل ليلاً
- وقد يفرض المشرع على المنشآت الكبرى أعباء معينة في تشغيل العمال

- هذه الطبيعة الواقعية لقواعد قانون العمل جعلت هناك دوراً كبيراً للسلطة التنفيذية حيث يضع القانون الإطار العام ويترك لها التفاصيل
2- له صياغة خاصة تتفق مع ظروفه :

- هذه الصياغة ظهرت في إطار عقد العمل الفردي وكذلك الجماعي (على خلاف الأصل: مبدأ النسبية عن الخلف العام والخاص للعاقدين)
- ففي الفردي سريان العقد في مواجهة الخلف الخاص وكذلك نظام المسؤولية الذي لا يقوم على الخطأ وإنما تحمل التبعية أو الضمان وكذلك السلطة المخولة لصاحب العمل في توقيع الجزاءات على العمال

- وفي عقد العمل الجماعي أيضاً انصراف عقود العمل الجماعية إلى غير عاقد بها وكذلك مسؤولية صاحب العمل حتى ولو كانت الإصابة بخطأ العامل

3- قواعد قانون العمل:

- تنقسم القواعد القانونية إلى أمرة ومكملة (شرح لهما)

- قواعد قانون العمل أمرة متعلقة بالنظام العام فهي وجدت لحماية الضعيف

- هذه الصفة الأمرة ضرورية حتى لا يكون صاحب العمل في موقف أقوى ويفرض ما يراه

- مصلحة المجتمع وتحقيق الأمن والسلام الاجتماعي تقتضي هذه الصفة الأمرة

- رتب المشرع على مخالفة قواعد قانون العمل جزاءان مدني، جزائي الجزاء المدني:

المادة (4) من قانون العمل " يعتبر باطلاً في كل شرط أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل فيه عامل عن حق منحة القانون إياه "

يترتب على هذا النص ما يلي :

- بطلان أي شروط مخالف لقاعدة من قواعد قانون العمل سواء تم هذا الشرط قبل صدور القانون أو بعده (وعندئذ تحل القاعدة محل الشرط)
- " لكن ذلك لا يؤثر على الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يحقق للعامل حقوقاً أفضل من هذا القانون "

إذن هذا استثناء على القاعدة السابقة مفادة صحة الشرط المخالف إذا كان يحقق نفعاً للعامل أكثر من القاعدة الأصلية

- ويعمل بهذا الاستثناء سواء ورد في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو تشريع مستقل طالما تحقق نفعاً للعامل

- بطلان الشرط باطلاً فانه وحده هو الذي يبطل ويبقى العقد صحيحاً وتحل القاعدة محل الشرط المخالف (وهي السماح للموظف بإجازته السنوية إذا كان الشرط يقضي منحة تلك الإجازة)

- بطلان الشرط المخالف دون أن يتعدى ذلك إلى بقية بنود العقد وهذا يخالف القواعد العامة في العقد الباطل في القانون المدني (إذ أن بطلان الشرط يؤدي إلى بطلان كل العقد) ما لم يمكن انتقاص العقد " إذا كان العقد باطلاً في شق منه بطل العقد كله إلا إذا كانت حصة كل شق معينة يبطل الباطل فقط

بطلان تنازل العامل عن حقوقه

نفرق بين فرضين :

• الذي نظمه المشرع الأردني وجعله باطلاً هو التنازل المسبق
• أما التنازل اللاحق على العقد فلم ينظمه المشرع وذلك اختلف الرأي
فذهب البعض إلى بطلان ذلك لمخالفته للنظام العام باعتباره قواعد
قانون العمل متعلقة بالنظام العام (تؤيده لأن العامل قد يجبر على ذلك)
وذهب اتجاه آخر إلى أن هذا جائز إذ تسمح القواعد العامة للقانون
بالتصالح على الحق المالي أو الإبراء
الجزاء الجنائي :

- كفل المشرع احترام قواعد قانون العمل ولذلك وضع لها قضاء جزائي
إلى جانب المدني ذلك أنها قواعد أمرة من ذلك معاقبة صاحب العمل أو
مدير المؤسسة عن أي مخالفة لهذه القواعد بغرامة لا تقل عن مائة
دينار ولا تزيد عن خمسمائة دينار وتضاعف العقوبة عند التكرار ونفس
الحكم إذا وقعت مخالفة لأي حكم من أحكام السلامة والصحة المهنية
(العقوبات ص 51-52)

4- انفراد قانون العمل بطرق معينة بالتفسير

أ- النظر إلى نصوص قانون العمل (في حالة الغموض) على أنها وحدة
مكتملة وتقول محكمة النقض في هذا " الأصل في قواعد التفسير أنه
في حالة ورود نص لموضوع معين فانه ينصرف إلى هذا المعنى في
كل نص آخر يرد فيه "

ب- ينبغي احترام حرية العمل والحرية الشخصية وحرية النقابات كمبادئ أساسية لقانون العمل

ج- ومن القواعد الهامة.....الأخذ بالتفسير الأصلح للعامل وبديهي أن التفسير لا يثور إلا في حالة غموض نص والعكس "لا اجتهاد مع النص" وإن كان قد انقسم الفقه إلى رأيين في حالة الغموض فذهب رأي إلى أنه في هذه الحالة نطبق الأصلح للعامل والآخر قال نطبق القواعد العامة (والرأي الأول أفضل لخصوصية قواعد العمل)

5- تسهيل إجراءات التقاضي

هناك نوعان من الدعاوى

الأول : الدعاوى الناشئة عن عقد العمل الفردي تختص بها محكمة الصلح وأن يصدر قرار المحكمة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة

الثاني : الدعاوى الناشئة عن عقد العمل الجماعي : حدد المشرع طرقاً سهلة لتسوية المنازعات الجماعية وهذا في النهاية إلى خدمة العمال (تقرأ من ص 58)

* الإعفاء من الرسوم القضائية :

الدعاوى المرفوعة من العامل أو من صاحب العمل أو حتى من ورثة العامل

- هذا الإعفاء شامل لرسوم الدعوى ورسوم الطوابع أو رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عن المحكمة أو رسوم تنفيذ القرارات الصادرة من سلطة الأجور إلى دوائر الإجراء

* الفصل في الدعاوى على وجه الاستعجال

فمثلاً ألزم المشرع محكمة الصلح في الدعاوى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة (والمقصود هنا الدعاوى الموضوعية التي تفصل في أصل الحق أما المستعجلة فهي بطبيعتها لا تمس أصل الحق) (التفرقة بين النوعين باختصار)

-المبالغ والأجور المستحقة للعامل أو الورثة تعتبر ديوناً ممتازة تقدم على الديون الأخرى والضرائب والرسوم (نبذة من الديون الممتازة)

- مصادر قانون العمل : (من 63- 82) بشكل موجز
مصادر داخلية :

* يشترط قانون العمل مع غيره في هذا التقسيم وهي إما مصادر رسمية أو تفسيرية

الرسمية : التشريع والعرف وقواعد العدالة

التفسيرية : الفقه والقضاء

مصادر دولية : منظمة العمل الدولية، منظمة العمل العربية

1- منظمة العمل الدولية : نشأت في 1919 بمقتضى معاهدة مرساي وكانت تابعة في البداية إلى الأمم المتحدة ثم انفصلت عنها وهذا أدى إلى تقوية دورها كمنظمة مستقلة خاصة بعد زوال عصبة الأمم بعد الحرب العالمية الأولى ثم أعترف بها كمنظمة مستقلة عن عصبة الأمم اعتباراً من 1946

لهذه المنظمة أجهزة مثل : مؤتمر العمل الدولي ويكون به أربعة أعضاء من الدول

ثم يكتب العمل الدولي ومقره جنيف يرأسه مدير ويعاونه عدد من الموظفين

- نظمت الأردن في منظمة العمل الدولية عام 1956 بالتالي للأردن حق المشاركة في مؤتمرات العمل الدولية

وترتب على هذا الانضمام أنه صدقت المملكة على عدد من اتفاقيات العمل الدولية منها المساواة بين الوطنية والأجانب في الضمان الاجتماعي التي صدرت 1963 وكذلك تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل

1- منظمة العمل العربية : وهي تتبع جامعة الدول العربية والعضوية حق لجميع الدول العربية المستقلة لمل يجوز قبول عضوية حتى بدون استقلال إذا طلبت ذلك من مدير مكتب العمل العربي أهمية قانون العمل

- لا تخفى هذه الأهمية لأنها ترتبط بفئات عريضة في المجتمع

- هناك أهمية اجتماعية بالغة وأخرى اقتصادية
- الأهمية الاجتماعية * لا شك هذا القانون يحقق رعاية وحماية لفئة العمال من حيث تحديد قواعد الأجر وساعات العمل والإجازات بأنواعها وتنظيم عمل الرجال والنساء
- وكل ما تقدم يحقق عدم استغلال أصحاب الأعمال للعمال وأيضاً تحقيق الاستقرار والطمأنينة للعامل بما ينعكس بالنهاية على المجتمع
- الأهمية الاقتصادية
- للقانون أهمية في تنظيم حصول العامل على أجر عادل
- وهذا يحقق استقرار وأمن للعامل ويقلل هذا من الصراع الذي يدور بين العمال وأصحاب العمال وينعكس هذا الاستقرار على الاقتصاد الوطني عامة
- قانون العمل خاص أم عام (منزلته بين فروع القانون
- * التقسيم التقليدي عام ، خاص (شرح لهما)
- هناك اتجاهان في الفقه الأول ينظر إلى القواعد التي لها الغلبة وبما أن قانون العمل قواعده الخاصة لها الغلبة فهو (خاص)
- والبعض الآخر يقول أن قانون العمل ينطوي على خليط من القواعد ومن ثم فهو قانون مميز وليس جزءاً من القانون المدني وقد أسماه البعض " القانون الاجتماعي "

عقد العمل الفردي

ماهيته ، مقوماته ، آثاره ، انتهاءه .

تعريفه : " اتفاق شفهي أو كتاب صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى رب العمل وتحت إشرافه أو إرادته مقابل أجر ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو العمل معين أو غير معين "

وفي القانون المدني " عقد يلتزم أحد طرفين بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر وتحت إشرافه أو إدارته "

يتضح من النصين أنهما حددا عناصر عقد العمل في ثلاثة عناصر رئيسية العمل (محل الالتزام العامل) والأجر (وهو محل التزام صاحب العمل) وثالثها عنصر التبعية (الإشراف والرقابة والتوجيه) أطراف عقد العمل :

أولاً : العامل : " هو كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إشرافه ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل "

(شرح للنص في عمومياته)

ويستوي أن يكون العامل وطنياً أو عربياً أو أجنبياً فالجميع تخضع لقانون العمل ولا يخرجون من نطاقه إلا بنص (كاستخدام العمال الأجانب) وطبعاً لا يطبق على الشخص المعنوي

وانما الطبيعي فهي علاقات لها طابع إنساني واجتماعي وهذا يصعب تطبيق على الشخص المعنوي

ومن ثم كل شخص تتوفر فيه التبعية والإشراف فهو عامل أياً كانت المؤسسة أو المصنع الذي يعمل بها كبيرة أو صغيرة فلا يؤثر الحجم ثانياً : صاحب العمل " كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصياً أو أكثر مقابل أجر "

هنا يستوي الشخص طبيعي أو معنوي

لا يشترط تسجيل الشركة لكي تعد صاحب عمل فهي شركة فعلية تمارس دور صاحب العمل على عمالها حتى ولو لم تسجل كما لا يشترط في صاحب العمل أن يتخذ هذا النشاط حرفة له أو لا يستخدمها وسواء حقق منها ربحاً أم لم يحقق

- التمييز بين عقد العمل وغيره من العقود من 105- 124 سوف يأتي ذكره في أماكن أخرى فضلاً من أنه يهمننا هنا تحديد عقد العمل وملاساته .

عناصر عقد العمل (العمل ، التبعية ، الأجر)

1- عنصر العمل :

* في البداية (ولعله في عصر القانون الروماني كان المقصود بالعمل اليدوي منه فقط)

* ثم تطور ذلك ليشمل الآن العمل اليدوي والذهني أيضاً فضلاً عن الإداري والفني ومن ثم يدخل هذا فئات كثيرة بل ويسوى بينها في خضوعها لأحكام عقد العمل (كالطبيب والمهندس الخياط والنجار) بالرغم من الفوارق المصروفة من حيث الأجر وخط كل منهم من العلم والثقافة

* ويستوي أن يكون العمل المؤدي ايجابياً أو سلبياً كعرض الأزياء لعدة ساعات يومياً 1-عنصر التبعية :

* وتعنى خضوع العامل لإشراف أو رقابة أو توجيه صاحب العمل مدة العقد المبرم

* تفرض هذه الأمور طاعة العامل كما تعطى لصاحب العمل الحق في توجيه العامل ملاحظته وإصدار الأوامر إليه (الهيمنة)

* إذا انعدمت هذه التبعية بأن كان يعمل مستقلاً لا يوجد عقد عمل

* من أمثلة الذين يستقلون في أعمالهم الطبيب والصيدلي كل هؤلاء يخضعون اقتصادياً لصاحب العمل ويعطيهم رواتبهم ولكن لا يخضعون فنياً في عملهم فلا إشراف عليهم ومن ثم لا يخضعون لقانون العمل وان كانوا يخضعون لقوانين أخرى

* وهناك من الفقه من يرى أن التبعية الاقتصادية تكفي وحدها لقيام عقد العمل وان كان المعيار الأساسي لوجود علاقة العمل هو التبعية القانونية ولعل القول بعكس هذا الخير سيوسع من نطاق عقد العمل ويجعلها تشمل العمل غير التابع..... (وقانون العمل ينظم العمل التابع فقط)

صور التبعية

أ- التبعية الفنية : بأن يكون صاحب العمل متصل اتصال مباشر بالعمال يوجههم ويشرف عليهم وهذا ممكن في المصانع الصغيرة أو المشروعات الصغيرة لكنه غير ممكن في المشروعات الكبيرة وصاحب العمل يشرف على العمال في جزئيات العمل المختلفة

أ- التبعية التنظيمية والإدارية : وهنا صاحب العمل يشرف على الإطار الخارجي للعمل من حيث تحديد ساعات العمل أو تنظيمها أو تقسيم العمال إلى أكثر من طائفة (صباحي، مسائي مثلاً) والتفتيش عليهم من وقت لآخر وهذا النوع من التبعية لا يستلزم كون صاحب العمل عالماً بأصول الحضة فقد لا يفهم فيها .

ج- وهناك من يقول بالتبعية المهنية ولكن الأرجح أنها شكل من أشكال التبعية المهنية (اذ أنها تعني سلطة الإشراف والرقابة على العامل

1-عنصر الأجر

الأجر لغة : الجزء على العمل

اصطلاحاً قانونياً : " كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مع أية استحقاقات أخرى "

اذن هو كل ما يدخل في ذمة العامل كمقابل للعمل مع أية استحقاقات كمكافأة نهاية الخدمة أو علاوة أو منحة أو غير ذلك وحكمة هذا الشمول أن يخضع الأجر كاملاً للقواعد المقررة لحماية الأجر من حيث أنه دين ممتاز ولا يجوز الحجز عليه

ولالأجر خصائص منها الدورية وهو مبلغ جزافي لا يتأثر بربح أو خسارة صاحب العمل كما أنه مصدر رزق للعامل
* إذا لم يتفق على الأجر فمثله تقديره وهذا ما نصت عليه المادة (810)

مدني

"إذا لم يكن الأجر مقدراً في العقد وانتقت فيه التبرع كان للعامل أجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف فإذا لم يوجد عرف تولت المحكمة تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة "

اذن لتحديد

1- أجر المثل عن نفس العمل لدى صاحب عمل آخر

2- العرف

3- التحديد عن طريق القاضي اذا لم يجد أجر المثل أو عرف

الأجر العيني

• كانت الفكرة منتشرة في الماضي حيث كانت العلاقة شخصية بين العامل وصاحب العمل

• كان العامل يعد من أفراد أسرة صاحب العمل

• لكن قضاء لست الفكرة في العصر الحديث نتيجة انفصام العلاقات ووجود فكرة النقود التي أصبحت بديلاً عن الأجر العيني

الأجر العيني في القانون الاردني يأخذ المشرع بهذه الفكرة ويعتبر أن الأجر كما يكون نقدياً يكون أيضاً عينياً ويقصد به : الشيء الذي يقدمه صاحب العمل للعمال من مأكّل وملبس وغير ذلك

• ويطبق على الجزء الذي يعطي تاجر عيني نفس ما يطبق على الأجر النقدي من حيث:

- التزام صاحب العمل بالوفاء به وبالتالي من حق العامل أن يطالب بذلك إذا امتنع في أي وقت (ما لم تكن الاستحالة بسبب أجنبي)

إذا لم تكن بسبب أجنبي فيحق للعامل طلب تعويض

- قد يوقف صاحب العمل هذه الميزة العينية (كقطعة أرض مثلاً)

إذا توقف عقد العمل بينهما (ما لم يكن بينهما اتفاق بابقاء ذلك)

- انتهاء الميزة بانتهاء عقد العمل أياً كان سببه حتى ولو كان تعسفاً

هل ينطبق ذلك على المسكن : هناك فرضان

الأول : في حالة أخذ صاحب العمل أجره عن السكن فالعقدان

منفصلان (العمل، الإيجار) ومن ثم المسكن لا ينتهي بانتهاء العمل

الثاني : حالة عدم أخذ أجره وإنما المسكن تابع لعقد العمل ومن ثم

هناك ارتباط بين العقدين

شروط الأجر (الميزة العينية)

1- لها صفة الدوام طيلة مدة الخدمة لكن لو كانت عرضية لا تعتبر أجر عيني ولا تعتبر أجر عيني ملابس العمل أو أدواته ولا وسيلة النقل ولا المكتبة ولا صالة الألعاب لأن الأجر العيني يفترض نقل قيمة مالية من صاحب العمل للعامل

2- أن تعطى في مقابل العمل

شروط الأجر:

الأجر عنصر جوهري في عقد العمل ويشترط لاستحقاقه شرطان:

1- عقد عمل قائم بين صاحب العمل والعامل أي عقد صحيحاً ولذلك إذا كان العقد باطلاً فإن العامل لا يستحق أجراً ولكنه طبعاً يستحق

تعويض عما أداه من عمل (وان لم يسمى أجراً) وطبعاً التعويض لا يأخذ مزايا الجر (من حيث جواز الحجز وغير ذلك)

2- أن يقوم العامل بالعمل المتفق عليه فالأجر في مقابل العمل وأن كان هناك حالات يأخذ فيها العامل أجره دون عمل

أ- إذا حضر العامل وجعل نفسه تحت تصرف صاحب العمل ولم يؤد العمل لظروف ترجع الى صاحب العمل .

ب- يستحق أجره في الاجازات والعطل والاعياد.

ج- اذا اضطر صاحب العمل لوقف العمل لسبب لا يرجع اليه وليس في استطاعته دفعه هنا يتحمل كامل الأجر لمدة عشرة أيام الأولى في السنة الواحدة ثم يدفع نصف الأجر عن المدة عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع العطل الكلي المدفوع الأجر ستين يوماً في السنة .

تحديد الأجر وأهميته 142- 165 تقرأ

- مقومات عقد العمل :

يخضع عقد العمل للقواعد العامة التي تطبق على العقود كافة التراضي، المحل، السبب (وان كان له بعض الأمور الخاصة به) لأنه يرد على عمل الانسان وهو مهم للعامل والمجتمع .

أولاً : التراضي (تطابق الادارتين)

وينبغي أن ينصب هذا التراضي على ماهية العقد، العمل، الأجر، المدة .
أ- التراضي على ماهية العقد : أي أن ارادة العامل تنصب على القيام بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت اشرافه أو ارادته وبالتالي لا ينعقد العقد اذا لم يتم ذلك .

ب- التراضي على تعيين العمل (نوع العمل) ينبغي أن يحدد العمل في العقد أو تعيين الأسس التي تجعله معيناً أو قابلاً للتعيين .

والتعيين قد يكون صريحاً وقد يكون ضمناً يستخلص من الظروف والملازمات المحيطة بالعمل ويكفي تعيين جنس الخدمة (التعيين المحل) فمن يعمل مؤهلاً قانونياً يفترض أنه سيعمل في الشؤون القانونية ومن يحمل مؤهل الصيدلة كذلك

- كما ينبغي أن يكون العمل ممكناً وأن يكون مشروعاً
ج- التراضي على الأجر

أي اتجاه فيه العامل الى الحصول على الأجر مقابل العمل وكذلك اتجاه نية صاحب العمل الى ذلك

(اعطاءه الأجر مقابل العمل) وتحديد الأجر يمكن أن يكون مبلغاً من النقود وقد يكون ميزة عينية فليس بالضرورة أن يكون مبلغاً وإذا اختلف المتعاقدان على الأجر فيمكن اللجوء الى القاضي لتحديد (أجر المثل)
د- التراضي على المدة

وهي قد تكون مدة معينة أو بعمل معين تنتهي بانتهائها كما قد يكون العمل غير محدد المدة (وهذا ما نص عليه قانون العمل سابقاً)
أولاً: عقد العمل محدد المدة

- الأصل أنه يجوز لطرف العقد تحديد المدة بشرط ألا تزيد على خمس سنوات (حتى يستطيع أن يحصل دخله اذا حصل على أفضل)
- وحتى لا يكون هناك تأييد للعقد مما يضر بالعامل وبأسرته

- يحدث انتقاص للعقد اذا زاد عن الخمس سنوات ومن ثم لا يلزم العامل الا بالمدة التي مددها المشرع
" عمال المياومة يخضعون لقانون العمل لتحقيق الاشراف والتبعية القانونية لصاحب العمل وأيضاً يستحقون الإجازات لأن الاجازة حق لكل عامل "

ويعتبر العقد محدد المدة اذا تحدد له موعداً صريحاً أو ضمناً كأن يتفقان أن العقد سنوي أو موسمي أو ينتهي بانتهاء عمل معين كبناء منزل مثلاً

• هنا العقد محدد لكن اذا استمر المتعاقدان بعد ذلك فان العقد يكون غير محدد بدءاً من ذلك التاريخ

• ومن الممكن أن يكون العقد محدد ولكنه يتضمن بنداً يفيد أحقية العامل أو صاحب العمل العامل من انتهاء العقد بمجرد اشعار الآخر عندئذ العقد غير محدد لأن انهاءؤه مرهون بإرادة المتعاقدين

- العقد غير المحدد

- اذا لم يتفق الطرفان على مدة معينة فيه

- أو كان العقد محدد لكنه يتضمن شرطاً يجعل للطرفين انهاءؤه بشرط اشعار الطرف الآخر

- اذا استمر المتعاقدان من تنفيذ العقد بعد انتهاء المدة

- المادة 809 / اذا كان عقد العمل لمدة معينة انتهى من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فاذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء المدة اعتبر ذلك تجديدًا لمدة غير معينة .

أهمية التميز : أنه في العقد المحدد هناك التزام محدد على كلا الطرفين لا يتحلل منه أحدهما بإرادته وحده وإلا كان مسؤولاً لكن في غير المحدد يجوز لطرفي العقد غير المحدد إنهاؤه في حالة الإشعار محل عقد العمل (ووفقاً للقواعد العامة) المحل ممكناً:

1- فإذا كان مستحيلًا كان باطلاً

2- إمكانية تحقق العمل

3- إمكانية تحقق الأجر

معيناً :

1- معلوماً وإلا كان باطلاً

مشروعاً :

1- قد يكون الأجر في صورة

2- عمله ضرورة أو فريضة

شروط صحة العقد :

- هي الأهلية، خلو الإرادة من العيوب (الإكراه، الغلط، التعزير و

- هناك فرق بين الأركان وشروط الصحة

- أولاً: أهلية صاحب العمل

* لم يورد المشرع قواعد خاصة في هذا الشأن ولكن تركها للقواعد العامة

* والقواعد العامة نصت عليها المادتين (117، 118)

م117 "ليس للصغير على المميز حق التصرف في ماله وتكون جميع تصرفاته باطلة"

م 118 "تصرفات الصغير المميز صحيحة متى كانت نافعة نفعاً محضاً و باطلة متى كانت ضارة ضرراً محضاً "

"التصرفات الدائرة بين النفع والضرر تكون موقوفة على إجازة الولي في الحدود التي يجوز فيها التصرف ابتداءً أو إجازة القاصر بعد بلوغه سن الرشد "

إذن : عقد العمل من العقود الدائرة بين النفع والضرر وبالتالي ينبغي أن يكون صاحب العمل بالغاً سن الرشد (18 سنة) بدون عوارض ولكن هناك خروج على هذا الأصل فأعطى المشرع للصبي المأذون الذي بلغ سن 15 سنة أن يبرم عقد العمل باعتباره صاحب عمل بالنسبة للأموال التي سلمت إليه وأذن له بالتجارة فيها والعقد الذي يبرمه مع عماله صحيحاً - ولمن بلغ سن 16 سنة أن يبرم عقوداً باعتباره صاحب عمل في الأموال التي كسبها من عمله الخاص (فهو كامل الأهلية بالنسبة لهذه الأموال)

- لكن في غير هذه الحالات يكون لوليّه أو وصية التعاقد نيابة عن القاصر طبقاً للقواعد العامة

أما إذا تعاقد القاصر بنفسه في هذه الحالات الأخيرة فعقده موقوف على إجازة الولي أو الوصي أو إجازته شخصياً بعد البلوغ أهلية العامل :

- إذن أهلية صاحب العمل هي أهلية الإدارة .

- أما أهلية العامل فالأصل أن يكون العامل كامل الأهلية .

- لكن ذلك فيه أحياناً حرج شديد لمن لم يبلغ سن الرشد لذلك أجاز المشرع للشخص الذي بلغ سن 16 ولم يبلغ سن 18 أن يبرم عقد عمل صحيحاً شريطة استكمال باقي الشروط .

سلامة الإرادة من العيوب :

نبذة عن العيوب وفقاً للقانون الأردني (الإكراه موقوفاً)

الغلط (فسخ العقد) التعزير و(الفسخ أيضاً

جزاء مخالفة شروط الانعقاد : البطلان

جزاء مخالفة شروط الصحة : موقوفاً

- إذا لم يكن عقد العمل قد بدأ تنفيذه عندئذ تطبيق البطلان لا يثير مشكلة

- لكن إذا كان قد نفذ أو ابتداء تنفيذه هنا لا مجال إلا أن يعطى صاحب العامل للعامل تعويضاً عما قام به وهذا ليس أجراً ولذلك لا يطبق عليه ما يطبق على الأجر .

إثبات عقد العمل :

أولاً : وفقاً للقواعد العامة (العقود التي تخضع للقانون المدني) إذن وفقاً للقواعد العامة : إذا زادت قيمة أجر العامل عن مائة دينار خلال مدة العقد.... فالإثبات كتابة في العقود محددة المدة .
- أما غير المحددة المدة فهي غير معلوم قيمتها بالضبط ولذلك تثبت بالكتابة .

- وفقاً للقواعد العامة أيضاً إذا وجد مانع أدى يحول دون الحصول على دليل كتابي كصلة قرابة مثلاً..... فهنا يجوز الإثبات بالبينة .

- إذا كان صاحب العمل تاجر.... فهو يثبت ضد العامل كتابة ما فوق المائة دينار ولكن العامل يستفيد من حرية الإثبات ضد التاجر
ثانياً: إثبات عقود العمل الخاضعة لقانون العمل

* خرج المشرع على القواعد العامة السابقة في الإثبات فنص على أن " ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات إذا لم يحرم العقد كتابة "

* فالكتابة ليست ركن في عقد العمل ولمنها وسيلة للإثبات (فالعقدة رضائي)

*** إذا كان الإثبات من جانب العامل : والعقد مكتوب فلا يجوز فلا يجوز إثباته إلا كتابة فلا تصح البينة والشهادة والقرائن لكن لو كان العقد غير مكتوباً فأثباته يكون بكافة طرق الإثبات وطبعاً لو كان العقد تجارياً بالنسبة لصاحب العمل فهناك حرية الإثبات للعامل**
*** إذا كان الإثبات من جانب صاحب العمل فأثباته دائماً بالكتابة حتى وأن كانت القيمة أقل من مائة دينار (وهذا خروج على القواعد العامة كما أنه شديد على صاحب العمل بضرورة كتابة العقود)**
من ص 191 – 238

آثار عقد العمل الفردي
وتعني الالتزامات التي تقع على عاتق العامل أو صاحب العمل
أولاً : لا بالنسبة للعامل
1- القيام بالعمل حسب الاتفاق

*** يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد (العناية الوسط)**
*** القيام بالعمل حسب الاتفاق بينهما ولا يغير بإرادته المنفردة**
*** إن لم يكن العمل محدداً تحديداً دقيقاً لا يبطل العقد طالما كان قابلاً للتعيين (وهذا من شروط المحل)**

إذا طلب صاحب العمل عملاً غير المتفق عليه " يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عند انتهاء الخدمة) مثال ذلك ما قالته التمييز "أن استخدام العامل على المضخة خارج المصنع يعتبر مختلفاً اختلافاً بيناً عن العمل المتفق عليه والذي هو العمل الفني داخل المصنع" وهكذا تغيير محامي إلى محاسب وغير ذلك .

لكن هناك طبعاً حالات يجوز فيها لصاحب العمل التغيير استثناءً
أ- حالة الضرورة "القوة القاهرة" الضرورات تبيح المحظورات
مثال: تكليف جميع العاملين إطفاء حريق أو تصريف مياه بالمصنع
* إثبات حالة الضرورة هذه يرجع إلى صاحب العمل وعليه أن يقدم الأدلة على قيام هذا الوضع الاستثنائي وإلا فليس هناك مبرر لفصل العامل عندما لا يقدم صاحب العمل دليلاً على القوة القاهرة
ب- إذا نص المشرع على ذلك (كما ورد بالمادة 17 من قانون المادة)
ج- إذا لم يكن هناك اختلافاً جوهرياً على أن تكون ظروف العمل ومصلحة العمل تقتضي ذلك وليس مجرد الكيد للعامل
- وتقدير ذلك يفصل فيه القاضي وهي مسألة موضوعية وفقاً لكل حالة ومن الطبيعي أن يكون تكليف العامل في حدود طاقته وأيضاً في إطار المدة الزمنية التي يقتضيها ذلك .

*** شخصية العامل محل اعتبار في عقد العمل والعكس غير صحيح
يترتب على الطابع الشخصي لشخصية العامل ما يأتي :**

**أ- إذا استحال على العامل تنفيذ العمل يفسخ العقد بقوة القانون
بالنسبة للمستقبل (بمعنى أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يستأجر عاملاً
آخر يقوم بالعمل على نفقة العامل الخاصة)**

**ب- إذا توفي العامل فلا ينتقل حق صاحب العمل إلى الورثة فالعمل لا
يطالب به الورثة ولا يلتزمون بتنفيذه**

**ج- لا يجوز لصاحب العمل ممارسة الإكراه البدني لجبر العامل على تنفيذ
العمل وإنما فقط التعويض إذا تعذر العمل كما أن له الفسخ مع التعويض
شخصية صاحب العمل ليست محل اعتبار في عقد العمل .
وبالتالي لا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ما دامت المنشأة قائمة**

- بذل عناية الشخص المعتاد

**- أوجب المشرع أن يبذل عناية الشخص المعتاد (لكنها ليست من النظام
العام)**

**- لكن يمكن للمتعاقدين أن يتفقا على عناية أكبر أو أقل سواء تم الاتفاق
صراحة أو ضمناً .**

**- تترتب مسؤولية العامل إذا بذل عناية أقل من عناية الشخص المعتاد أو
العناية المتفق عليها .**

**- تنفيذ العمل حسب المكان المحدد ما لم تقتضي المصلحة أن ينتقل
صاحب العمل العامل إلى مكان آخر**

- يمكن للعامل أن يمتنع عن النقل من مكان إلى آخر إذا كان صاحب العمل يقصد الإساءة إليه وحرمانه من امتيازات المكان
- والعامل هو الملتزم بإثبات تعسف صاحب العمل (إذ هو المدعي)
- ثانياً : التزامه بطاعة صاحب العمل
- طبعي أن هناك علاقة تبعية بين العامل وصاحب العمل تلزم بذلك
- لا يلزم أن يكون الأمر من صاحب العمل شخصياً ولكن ممن يمثله
- سلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر والتعليمات مقيدة :
- بآلا تخالف الشروط الجوهرية في العقد والمتعلقة بتنفيذ العمل وإلا للعامل أن يمتنع عن تنفيذها ولا يعد مخالفاً
- بالعرض هذه الأوامر العامل للخطر (تطبيق لمبدأ أحسن النية ينبغي أن يسود)
- بآلا تخالف القوانين المعمول به أو الآداب كأن يأمره بمخالفة المواصفات القياسية في المنتج أو السلعة .
- فقد أثير خلاف فقهي حول السند القانوني في سلطة صاحب العمل في إصدار اللائحة الداخلية والأرجح هو ما تقتضيه علاقة التبعية التي تسود في علاقة كل منها (لكن البعض قال أن سندها الطبيعة العقدية والآخرين قالوا بالطبيعة التظيمية بينهما)

الحفاظ على الأشياء المسلمة إليه

• أن يحافظ على الأدوات والمعدات

• هو تطبيق لمبدأ حسن النية

• التزام ببذل عناية

• لكن أحياناً طبيعة العمل تقتضي إتلاف بعض الأمور كالمطاعم

• والأصل عناية الشخص المعتاد لكن يمكن لصاحب العمل اشتراط

عناية أكبر خاصة إذا كانت الأشياء ثمينة

• عبء إثبات التقصير على عاتق صاحب العمل

الحفاظ على أسرار العمل

- هذا التزام قانوني على عاتق العامل المادة (91) عمل

- حكمة ذلك واضحة إذ أن العامل يطلع على أسرار العمل بحكم عمله

- يشمل هذا الالتزام جميع الأسرار الصناعية والزراعية والتجارية

والمالية ويمتد ذلك النطاق سواء مدة العقد أو بعدها

- ويظل هذا الالتزام قائماً ما دامت له صفة السرية وإلا تحلل منها

- المنع يكون بعدم إفشاء الأسرار إلى الغير ولكن يمكنه طبعاً

استعمالها لنفسه بعد العقد إلا إذا كانت سجلت كبراءة اختراع

الالتزام بعدم المنافسة

- هذا الالتزام يتقرر بعد انتهاء العقد لكن أثناء العقد لا يحتاج إلى خطر

- فيجوز لصاحب العمل أن يورد شرطاً بذلك وقد نظم المشرع مثل هذا

الاتفاق بين العامل وصاحب العمل بشرط

- أن توجد مصلحة مشروعة لصاحب العمل في ذلك فقد يكون العامل بحكم عمله يطلع على أسرار العمل لكن إذا لم يسمح العمل بهذا الاطلاع فلا مشكلة

- أن يقتصر المنع على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل أن منع نسبي زمانياً ومكانياً ومن حيث نوع العمل زمانياً : أي محدداً بزمان معين فالمنع المؤبد غير جاهز ولكن مدة معقولة وتقدير المعقولة مسألة موضوعية لقاضي الموضوع وإذا كانت مدة العقد لمدة حياة العامل تكون مطلقة وغير جائزة مكانياً : بمعنى أن يقتصر المنع على المكان الذي يمتد إليه نشاط صاحب العمل فإذا كان المنع مطلقاً في كل الأماكن فلا يجوز من حيث نوع العمل : أي الأعمال التي تمنع هي التي يباشرها صاحب العمل أو لها ارتباط بنشاطه بالقدر التي تحدده مصلحة صاحب العمل *ينبغي أن لا يقترن الاتفاق على عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه والا كان باطلاً

• إذا توفرت الشروط السابقة كان شرط المنع صحيحاً فإذا أخل به العامل كان مخالفاً بالتزام تعاقدى ولصاحب العمل أن يوقف المنافسة والتعويض - هل ينتقل حق صاحب العمل في شرط عدم المنافسة إلى الخلف الخاص بعد موته

- هذا موجود وفقاً للقواعد العامة إذا كان الشيء من مستلزمات العقد

- وبتطبيق هذا على عقد العمل بحق للخلف الخاص مطالبتة العامل بالالتزام بعدم المنافسة

التزام العامل باختراعه الذي يتوصل إليه وهو يعمل
مالياً ومعنوياً : هذا الحق للمخترع وكذلك معنوياً ولا يشاركه فيه صاحب العمل ولكن عليها استثناءات تشريعية

1- إذا كانت طبيعة العمل المتفق عليه تستهدف هذا الاكتشاف أو الاختراع فمن الممكن أن يشاركه صاحب العمل في الشق المالي دون المعنوي

- إذا أُنْفِقَ صراحة في العنصر على أن صاحب العمل الحق في كل ما يتوصل إليه العامل

- إذا كان ما توصل إليه العامل صاحب العمل تحت يده
فيكون لصاحب العمل أن يشارك العامل في النواحي المالية وطبعاً للعامل أن يشارك صاحب العمل في الحالات السابقة إذا كان للاختراع أهمية اقتصادية كبرى فله أن يحصل على جانب العدالة
موقف القانون المدني الجديد طبعاً

أولاً : الأمر مرجعه الاتفاق (قاعدة مكملّة)

ثانياً : الأصل أن ينسب الاختراع إلى العامل طالما لا صلة له بأعمال صاحب العمل

لكن يحق لصاحب العمل أن ينسب الاختراع إلى نفسه إذا كان ابتكار العامل بمساعدة وتوفير الخدمات من صاحب العمل
الخضوع للفحوص الطبية

- نصت على ذلك المادة (19/د) من قانون العمل الجديد
- والأصل أن تجرى قبل الالتحاق بالعمل للتأكد من خلوه من الأمر السارية
- ولكن إذا ثبت إصابة العامل بعد الالتحاق بالعمل فعلاجه على نفقة نفسه (العامل)
- أن ينفذ العامل عقده بحسن نية ويشمل ذلك :
- إتقان العمل وإلا كان مسؤولاً مدنياً وتأديبياً
- الأمانة والإخلاص مع صاحب العمل ومع العملاء أيضاً
- حسن المعاملة (أن يراعي مقتضيات اللياقة والأدب)
- أن يهتم بمظهره من بعض الأعمال كالفنادق والمطاعم
- استعمال وسائل الوقاية حفاظاً على سلامة المؤسسة من أدوات ومعدات وملابس (ومصاريف الملابس على نفقة العامل ما لم يوجد اتفاق من العقد بعد ذلك)
- ماذا لو أخل العامل بالتزاماته :
- أولاً : وفقاً للقواعد العامة لصاحب العمل الحق في طلب التعويض فضلاً عن الفسخ
- ثانياً : إيقاع الجزاء التأديبي وهو عقوبة يوقعها صاحب العمل أو محاسبته للعامل عن أخطائه أثناء العمل

والجزاء التأديبي أقرب للجزاء الجنائي الزجر والردع من المدني (لأن
الجزاء المدني كالتعويض لا يحدث إلا بناءً على ضرر بخلاف التأديبي
يحاسب على الإهمال فقط بدون ضرر)

هدف العقوبة الجزائية الزجر والردع وهي تشبه الجزاء التأديبي لكن مع
التشابه بينهما إلا انهما بينهما اختلاف مما يبرر جواز الجمع بينهما كما إذا
وقع من العامل إهمال أخل بأمن المنشأة (كقتل أو إصابة)
لائحة الجزاءات : أوجبها المشرع على كل صاحب عمل يستخدم عشرة
عمال فأكثر أن يعلقها وتشتمل على بيان المخالفات والعقوبة المقررة لها
ويخضع هذا النظام لتصديق وزير العمل في أساسها على حقه في
الإشراف والرقابة

أنواع الجزاءات التأديبية :

أولاً : هي واردة على سبيل الحصر وهي أربعة جزاءات :

1- الإنذار : ولعله أحق العقوبات حتى لا يعيد ما فعله كالتأخير

2- الغرامة : عقوبة مالية يدفعها العامل وهي أشد من الإنذار وقد حدد

المشرع مقدار الغرامة بحيث لا تزيد عن ثلاثة أيام

وفي الشهر الواحد بالنسبة للمخالفة الواحدة (تخصم من أجره وليس
المكافأة)

أن تسجل هذه الجزاءات المالية في ملف العامل وإلا تكون مصدر شراء لصاحب العمل وأن يعطى العامل فرصة لسماع أقواله وله الحق في الاعتراض ويتم الاعتراض لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له

لم يشترط القانون الجديد أن يسبق توقيع الغرامة إنذار العامل وكان هذا موجوداً في التاريخ القديم
الوقف عن العمل

أي منع العامل من العمل فترة زمنية مع حرمانه من الأجر بسبب المخالفة

وقد جمع المشرع بين أحكام الغرامة والوقف عن العمل فهي تطبق بحيث لا يوقف العامل أكثر من ثلاثة أيام من المخالفة الواحدة مع إتاحة الفرصة له للدفاع عن نفسه
الفصل من العمل دون إشعار :

تعتبر عقوبة قاسية جداً لكن القانون (المشرع) أكد على عدم تأثير ذلك على نهاية خدمة العامل (على خلاف القانون القديم الذي كان يحرمه)
1- أن ينتحل العامل صفة غير صحيحة أو يقدم وثائق مزورة لجلب نفعاً لنفسه أو يلحق ضرراً بغيره وأن تتجه نيته لذلك وتشترط لذلك أن يحقق معه صاحب العمل فإذا لم يحقق معه يعد فصلاً تعسفياً (وحكمة التحقيق مع تبين الحق)

- وهذا الفصل لا يستلزم صدور حكم محكمة بإدانة العامل

2- الإخلال الجوهري بالعقد وهذا تطبيق للقواعد العامة في حق كل من المتعاقدين في الفسخ وتقدير مدى جوهريّة الإخلال بالعمل أم لا متروك لسلطة القاضي (كأن تحدث سرقة في عهده أو أخذ مبالغ أو سمسرة على المبيعات أو يمتنع عن طاعته)

لكن إذا كان العامل يطالبه بمستحقّاته فليس هذا إخلال جوهري
3- إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة وينبغي لثبوت الحق لصاحب العمل هنا أن يبلغ الجهة المختصة (كالدفاع المدني أو الادعاء العام أو غيره) خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه وإلا سقط حقه في فسخ العقد

4- مخالفة النظام الداخلي للمؤسسة : شرط إنذار العامل وإن يكون الإنذار كتابة ولمرتين فإن خالف للمرة الثالثة فصله أيأ كان البند الذي خالفه الموظف شرط تحقيق سابق وفرصة الدفاع عن نفسه فقد تكون المخالفة مشروعة

5- الغياب بدون عذر مشروع : عشرة أيام متوالية أو عشرون متقطعة خلال السنة الواحدة وأن يكون ذلك بدون سبب مشروع ومن الأسباب المشروعة المرض ، التجنيد ، والحرب ، والقبض عليه ، وما شابه . ويشترط للفصل هنا إنذار العامل كتابة في موطنه لابلأغه بمغبة الغياب وإنها ستؤدي إلى الفصل

6- إفشاء العامل لأسرار صاحب العمل (وقد سبق الكلام عنها)

7- الحكم نهائياً في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الإخلال العامة

سواء وقعت الجريمة في مكان العمل أو في غيره أثناء العمل أو بعده كالسرقة والنصب وشهادة الزور والرشوة أو هتك العرض وأن يكون الحكم نهائي غير قابل للطعن (النهائي استثنائي) فلو كان الحكم ابتدائياً لا يجوز فصله

ويمكنه فصل العامل إذا صدر الحكم خلال فترة الخدمة وإن كان الجرم سابقاً على الخدمة

والفسخ هنا أو سع مما سبق من حالات فالفسخ في حالتنا يتجاوز الإخلال أثناء العمل إلى الإخلال حتى بعد العمل

ونلاحظ أن كلمة جنائية وردت مطلقة فلا يشترط كونها ماسة بالشرف أما الجنحة فيشترط كونها ماسة بالشرف والأمانة

العامّة في مكان العمل والمقصود السكر البين الذي يؤثر على الفعل فيمكنه فصله دون إشعار مع حرمانه من المكافأة

9- اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو أي شخص أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أيّاً كانت وسيلة ذلك بالقول أو بغيره لكن هذه الحالة لا تنطبق على الرؤساء بعضهم ببعض لأنّ ينبغي أن يكون الاعتداء من أدنى لأعلى

الحالات التي يجوز فيها للعامل ترك العمل دون إشعار نصت المادة (29) عمل على حالات على سبيل الحصر يجوز فيها للعامل ترك العمل دون إشعار مع احتفاضه بحقوقه وما يستحقه من تعويضات عن العطل والضرر

إذا استخدمه صاحب العمل في عمل يختلف عما اتفق عليه والمقصود هنا الاختلاف البين لكن سابقاً مكنا لصاحب العمل أن ينقل العامل إلى عمل آخر لا يختلف الاختلاف البين ولا يجوز للعامل أن يمتنع عندئذ وإلا كان لصاحب العمل فصله كما ورد سابقاً .

لحقيقص أجر العامل لكن يرد على هذا استثناء وفي حالة إصابة العامل بإصابة ينتج عنها عجز دائم فلا يستطيع أن يباشر ذات العمل السابق وإنما عمل آخر يناسب حالته فقد يكون أجر العمل الآخر أقل " طبعاً على أن تحتسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لأصابته على أساس أجره الأخير قبل الإصابة "

إذا كان الاستمرار في العمل فيه تهديد لصحة العامل ذلك بتقرير طبي ويرى البعض أنه يكفي الفسخ هنا كقواعد عامة لاستحالة التنفيذ ولكن الأرجح أن المشرع كان موفقاً إذ هذا الأمر لمصلحة العامل (حماية أكثر لحقوقه ومجزية له)

إذا وقع اعتداء على العامل من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو التحقير ولكن يشترط لكي يحتفظ العامل بحقوقه في هذه الحالة أن يكون ذلك أثناء العمل أو بسببه ولا يشترط صدور حكم قضائي لكي يستخدم العامل حقه

إذا وقعت مخالفة من صاحب العمل لحكم القانون أو نظام صادر بمقتضاه شرط أن يكون سبق ذلك أخطار الجهة (وزارة العمل) لصاحب العمل بإزالة هذه المخالفة فان رفض صاحب العمل جاز للعامل ترك العمل والمادة (92) عمل " يجوز لمفتش العمل أن يطلب من صاحب العمل إزالة المخالفة خلال مدة لا تزيد عن سبعة أيام من تاريخ تبليغه إنذاراً خطياً بذلك "

وحق العامل هنا ثابت حتى لو أقال وزير العمل صاحب العمل إلى

المحكمة المختصة

يسقط الحق في توقيع العقوبة بمضي 15 يوماً من تاريخ ارتكاب

المخالفة وذلك حتى لا يترك مهدياً فترة طويلة

لا بد من التحقيق مع العامل وله الحق من الدفاع عن نفسه وله الحق في الاعتراض على العقوبة أمام مفتش العمل (خلال أسبوع وله الحق من تاريخ تبليغ العامل بالعقوبة)

وطبعاً ينبغي أن تكون العقوبة منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من الوزير

الأصل أن توقيع العقوبة قاصر على المخالفات المرتكبة أثناء العمل ولكن استثنى المشرع المخالفات التي تحدث خارج العمل ولكن استثنى المشرع المخالفات التي تحدث خارج العمل ولكن لها تأثير على العمل وتمس سمعة المنشأة

عدم جواز تعدد العقوبة عن مخالفة واحدة (أي لا توقيع مثلاً عقوبة الإنذار والوقف عن العمل عن مخالفة واحدة) لكن لا مشكلة في الجمع بين التعويض المدني والإنذار مثلاً لأنهما ليسا متعارضين فهذه تحمل معنى التعويض والأخرى تحمل معنى العقوبة

((فإذا تسبب العامل في إتلاف آلات أو أدوات وكان ذلك ناشئاً عن مخالفة العامل لتعليمات صاحب العمل فلأخير أن يقتطع من أجره قيمة الأشياء التي تلفت على ألا تزيد عن أجر خمسة أيام في الشهر كما أن لصاحب العمل الحق في اللجوء إلى المحاكم النظامية المختصة للمطالب بالتعويض عن الضرر التي تسبب العامل فيها))

إلى انتهاء عقد العمل الفردي 395

نص المشرع على انتهاء عقد العمل بوفاة العامل (عقد له اعتبار شخصي)

سواء كانت الوفاة حقيقية أو حكمية لن النص مطلق فيؤخذ على إطلاقه هذا الانتهاء للعقد يتم بقوة القانون فلا يحتاج الأمر إلى إرادة الورثة أو إرادة صاحب العمل

لكن عقد العمل لا ينتهي بموت صاحب العمل طالما ظلت المنشأة قائمة وهذا بحسب الأصل لكن المشرع حالة ما إذا كانت شخصية صاحب العمل قد روعيت أثناء العقد كالطبيب أو المحامي ومن يعملون معه وطبعاً الوفاة لا تؤثر على استحقاقات العامل من مكافأة وغيره
ثانياً : استحالة التنفيذ

هذا من أسباب انتهاء العقود بصفة عامة وهو ينطبق على عقد العمل يترتب على الاستحالة انفساخ العقد بقوة القانون وطبعاً لا يكون الانتهاء بأثر رجعي دائماً بأثر فوري (من العقود الزمنية)
إذا الانفساخ من تاريخ تحقق الاستحالة وليس من وقت انعقاد العقد لا يترتب على الانفساخ بتعويض على الطرف الذي تحققت عنده الاستحالة

المقصود بالاستحالة هنا الاستحالة النهائية وليست الوقتية

من الوزير

إذن إذا استحال على العامل تنفيذ العمل لسبب من الأسباب السابقة (أو بسبب خارج عن إرادته) فالعقد ينتهي بقوة القانون وطبعاً المقصود بالعجز هنا العجز الدائم وهذا ينهي العقد بقوة القانون أما المرض فالأصل فيه أنه مؤقت لكن إذا طالت مدة المرض أدى إلى الانفساخ

الرأي الغالب يذهب إلى أن العجز يقصد به العجز النسبي وليس المطلق أي عجز العامل عن القيام بذات العمل أو لا يستطيع أدائه على النحو الكافي حتى وإن استطاع القيام بأعمال أخرى قد تكون الاستحالة من جانب العامل استحالة نسبية كما في حالة اعتقاله أو مرضه غير الطويل أو إضراب مشروع فإن العقد يوقف تنفيذه إلى حين زوال السبب ثم تترتب آثاره ثانية الامتناع المؤقت عن العمل الممرض أو غيره ليس سبباً لانتهاء العقد ما لم يثبت العجز عندئذ ينفسخ العقد استحالة من جانب صاحب العمل وهنا نفرق بين فرضين :

الأول : إذا كانت الاستحالة مرجعها السبب الأجنبي لا بدله فيها هنا ينقضي العقد بقوة القانون دون تعويض عن مدة العقد (العقد المحدد) أو تعويض عن (مدة الإشعار) في العقد غير المحدد المدة كالزلازل أو حريق أصاب المصنع أو صدور قرار حكومي بعدم استيراد مواد بعينها التي يتجر بها صاحب المصنع

لكن في عقد العمل الوضع يختلف ذلك أن الفسخ يوقعه صاحب العمل أو العامل وتأتي رقابة القضاء لاحقة إذا وجد أحد الطرفين أنه لم يكن هناك حق للآخر في الفسخ وقد بين المشرع في الحالات التي يجوز فيها الفسخ بدون القضاء وسبق دراستها أثناء الكلام عن عقوبة الفصل من الخدمة

الفسخ والإنهاء

الفسخ جزاء إخلال جسيم من المتعاقد أما الإنهاء فقد يتقرر دون ما إخلال أو تقصير من جانب المتعاقد الفسخ سبب عام لانقضاء عقد العمل سواء كان مجدداً أو حتى غير محدد لكن الإنهاء يعمل به في العقود غير المحددة فقط

الفسخ في الإرادة المنفردة لا يستلزم الأخطار بينما يستلزمه الإنهاء لعدم المفاجئة

الخلاصة الإنهاء له بعض القيود أكثر من الفسخ لأنه قد يكون بغير إهمال أو تقصير من الآخر وهو يعمل به في العقود غير المحددة ... لذل وجب الإشعار للمتعاقد

الأصل أن عقد العمل المحدد المدة لا ينتهي بالإرادة المنفردة لأي من الطرفين ولكن ينتهي بانتهاء مدته ودون حاجة إلى أخطار بذلك وهذا مفاد " العقد شريطة المتعاقدين " فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاقهما

وينتهي العقد بانتهاء مدته ما لم يشترط المتعاقدين ضرورة الأخطار وقد أجاز المشرع للعامل استثناءً إنهاء العقد إذا تجاوزت مدته خمس سنوات أو كان لمدة حياة العامل أو صاحب العمل بشرط إشعار الأخير قبلها بستة أشهر

حكمة ذلك واضحة حتى يستطيع العامل تغيير حاله دون التقيّد بالعقد ولا مسؤولية على العامل في هذه الحالة

ويظل العامل ملزماً في مواجهة صاحب العمل طوال مدة الأخطار بمعنى عليه أن يبدي رغبته في الإنهاء ثم ينتظر مدة الستة أشهر وبعض الفقه يرى أن مدة الحق في الإنهاء بعد الخمس سنوات يعطى لصاحب العمل أيضاً

تجديد العقد المحدد المدة

يأخذ التجديد صورتين :

* تجديد العقد المحدد المدة إذا استمر فيه طرفاه يكون لمدة غير محددة

* أراد المشرع من ذلك حماية العمال من تحايل أصحاب العمل على القانون حين

يستخدمون العمال لفترات متقطعة بعقود محددة المدة حتى لا

يستفيدوا من مزايا القانون

ويرى البعض الثالث أن هذا الأمر يتعلق بالتجديد الضمني لكن إذا أعلن الطرفان اتفاقهما الصريح يعمل به

تجديد العقد المبرم لتنفيذ عمل معين الأصل أن هذا العقد إذا استمر طرفاه في تنفيذه فانه يتجدد لمدة معينة وهي المدة اللازمة للقيام بنفس العمل (وهذا الأقرب له عقد المقاوله)

أسباب انتهاء العقد غير المحدد

العقد الغير محدد ينتهي فقط بالإرادة المنفردة (وهذا الأصل) لكن هناك شرطين لذلك الإشعار السابق، عدم التعسف الإشعار السابق

على طالب الإنهاء إعلان رغبته قبل شهر على الأقل
حكمة الإشعار منع المفاجأة ويستطيع كلاهما تدبير أمره
والإشعار تصرف قانوني من جانب واحد ويشترط فيه ما يشترط في التصرفات القانونية

إذا تم الإشعار فلا يمكن سحبه إلا بموافقة الطرفين
لا بد وأن يكون الإشعار خطياً وذلك مسمأً للخلاف عند النزاع
ويمكن لصاحب العمل أن يدفع أجراً للعامل عن مدة الإشعار كاملة مع أعضائه من العمل خلال تلك المدة

وإذا كان الإشعار من جانب العامل فينبغي أن يظل بالعمل في هذه المدة
وإلا يدفع له تعويضاً يعادل المدة التي طلب فيها تعويضاً يعادل المدة

التي ترك فيها العمل

الضرر ومدة الخدمة السابقة والعرف الجاري

الإنهاء غير المشروع

أولاً : من جانب صاحب العمل

ثانياً : آثاره

يكون الإنهاء غير مشروع وتعسفياً إذا لم يتم فيه الإشعار في العقد غير المحدد المدة

ويكون أيضاً تعسفياً في العقد المحدد إذا فسخ قبل انتهاء مدته ولكن أورد المشرع استثناءات في المادة (28) على سبيل الحصر ويكون الإشعار غير مشروع حتى لو تم الإشعار حالات الإنهاء التعسفي

إذا كان سبب الإنهاء هو قيام العامل شعاري للجهات المعنية الإنهاء الصادر للمرأة العاملة اعتباراً من الشهر السادس للحمل أو خلال إجازة الأمومة حتى وإن أشعرها استثناءً (خلاف فقهي ص 429) ينطبق ذلك في العقد غير المحدد لكن المحدد ينتهي

للعامل المكلف بخدمة العلم إذ يوقف سريان العقد خلال تلك المدة فيعود لاستكمال ما بقي من العقد إذا كان العقد محدد أو إعادته إلى العقد السابق إذا كان غير محدد فإذا فصله عد تعسف حتى ولو أشعره وطبعاً من حقه وقف أجره

أثناء إجازة ممنوحة للعامل سواء كان العقد محدد أو غير محدد لأن هناك إجازات حق للعامل مثل السنوية والمرضية (فيتمدد العقد حكماً حتى تنتهي) لكن الأخرى بالاتفاق ومن ثم هي تعني تجديد ضمني للعقد

لكن طبعاً إذا ثبت أن العامل يعمل لدى صاحب عما آخر فلا يعد فصله تعسفياً....أو
كان وقع منه إخلال في العمل
من جانب العامل ص431 تقرأ منها
- الأصل طبعاً الإشعار قبل شهر واحد كما مكنا سابقاً
- ولكن يحق للعامل وفقاً للمادة (29) أن يترك العمل دون إشعار
استخدامه في عمل آخر يختلف عما كان عليه
استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم
نقله إلى درجة أدنى
تخفيض أجره

تقرير طبي تفيد تهديد صحته إذا استمر في العمل
إذا لم يراعي أحكام القانون (صاحب العمل) بشرط أن يكون تلقى إشعاراً من جهة
مختصة في الوزارة تفيد التقيد بالتعليمات

إثبات الفصل التعسفي

ليس فيها نص صريح ولكن القضاء يعتبر أن على صاحب العمل إثبات أن المبرر كان
صحيحاً والذي على أساسه فصل العامل وبالتالي عدم تقديم صاحب العمل ما يبرر
فصل العامل واستناد الحكم عليها بدون أدلة يجعل الحكم غير سليم (هامش ص
434)